

**PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK PERTIWI BALIKPAPAN**

Bambang Sumarwoto
bam2sw@gmail.com
SMK Pertiwi Balikpapan

Indra Prasetyo
Sri Hartati
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence the organizational communication climate and work culture have on the teaching performance of the Balikpapan Pertiwi SMKS teachers. This study uses a quantitative research method with a survey design using a questionnaire as a data collection tool. Based on data analysis, the results of the study found that the Organizational Communication Climate and Work Culture had a very high influence on the performance of the Balikpapan Pertiwi Senior High School teachers, which indicated that the teacher already had a sense of responsibility and commitment in carrying out work. Simultaneously, the school climate and work motivation affect the teaching performance of the Balikpapan Pertiwi Senior High School teachers in the low category (27.1%). The conclusion of this study is that the teaching performance level of the Balikpapan Pertiwi Senior High School teachers is influenced by the school climate variable and work motivation by 27.1% simultaneously. Meanwhile, the other 72.9% are influenced by other variables.

Keywords: *communication climate in schools, work culture, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKS Pertiwi Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain survei yang menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ditemukan bahwa Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMKS Pertiwi Balikpapan sangat tinggi yang menunjukkan bahwa guru sudah memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Secara simultan, iklim sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru SMKS Pertiwi Balikpapan dengan kategori rendah (sebesar 27,1%). Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kinerja mengajar guru SMKS Pertiwi Balikpapan dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah dan motivasi kerja sebesar 27,1% secara simultan. Sedangkan 72,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : iklim komunikasi di sekolah, budaya kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi. Iklim komunikasi organisasi ada yang bersifat positif dan negatif. Iklim komunikasi organisasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya iklim komunikasi organisasi yang negatif, dapat menghambat produktivitas tinggi karyawan dalam organisasi yang mengakibatkan organisasi berjalan menuju keujung tanduk kehancurannya.

Menciptakan iklim komunikasi organisasi di SMKS Pertiwi Balikpapan yang baik perlu memahami hal tersebut dan memahami keadaan guru. Didalam organisasi sekolah iklim komunikasi memainkan peranan dalam mendorong anggota organisasinya untuk mencurahkan usaha para guru terhadap pekerjaannya dalam organisasi yang dimana dengan adanya perubahan sistem kerja organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap iklim komunikasi organisasi.

Permasalahannya apakah iklim komunikasi organisasi sekolah SMKS Pertiwi Balikpapan ini mempengaruhi kinerja para guru, iklim komunikasi organisasi sendiri dapat mempengaruhi kinerja para guru. Tergantung lingkungan tempat mereka kerja dapat mempengaruhi produktifitas kerja guru dan hasil kerja guru.

Selain iklim komunikasi organisasi yang perlu ditingkatkan juga budaya kerja yang perlu ditingkatkan, budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para guru karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan

organisasi sekolah SMKS Pertiwi Balikpapan.

Dengan memberlakukan budaya kerja yang baik, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan guru secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan guru profesional yang mempunyai kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur diketahui bahwa terdapat permasalahan dari segi kinerja guru yang belum maksimal. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus yang dibuat oleh sebagian guru masih belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik yang diajarnya. Selain itu, sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi.

Sedangkan mengenai iklim organisasi sekolah SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur sering terganggu oleh hal-hal yang bersifat hubungan antar guru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah.

Dengan banyaknya guru yang berpendidikan S1 dan kedepannya ada yang berpendidikan lebih tinggi maka iklim organisasi di SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur harus lebih ditingkatkan lagi. Hal ini disebabkan tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan guru maupun guru dengan sesama guru lainnya harus optimal.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa

Kepala SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur memiliki peranan sangat besar dalam membangun budaya kerja para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana.

Hal senada juga diungkapkan oleh guru SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur yang lain dimana ia menyatakan bahwa budaya kerja yang ada di SMKS Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur sudah dibudayakan dengan baik oleh pihak sekolah akan tetapi masih ada guru yang datang terlambat, pulang lebih awal dan juga masih ada guru yang ketika mengajar masih keluar masuk kelas.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mendeskripsikan iklim komunikasi organisasi, budaya kerja dan kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur. Selain itu untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi, budaya kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur. Selanjutnya untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi, budaya kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis, (2017:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan

seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993:90)

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Iklim Komunikasi Organisasi

Menurut Sopiah (2018:141) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi juga yang menggunakan alat komunikasi canggih.

Pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan.

Proses Komunikasi Organisasi

Komunikasi Formal adalah komunikasi resmi yang menempuh jaringan organisasi struktur formal, dimana informasi secara tegas diatur dan ditentukan dalam struktur organisasi/komunikasi yang berhubungan erat dengan proses penyelenggaraan kerja dan bersumber dari perintah-perintah resmi, dapat berlangsung dari atas kebawah, dari bawah keatas dan secara horizontal melalui media komunikasi formal yang dapat dipergunakan.

Komunikasi Informal adalah komunikasi yang menempuh saluran yang sering disebut "selentingan" yaitu suatu jaringan yang biasanya jauh lebih cepat dibandingkan dengan saluran-saluran resmi. Informasi informal/personal ini muncul dari interaksi diantara orang-orang. Informasi yang diperoleh melalui selentingan lebih memperhatikan apa yang dikatakan atau didengar dari seseorang daripada yang dikeluarkan oleh pemegang kekuasaan.

Budaya Kerja

Hadari Nawawi, (2017:32) Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut

perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dan Effendi (2016:4) menjelaskan *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas.

Menurut Sugiyono (2015:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur yang memiliki siswa cukup banyak. Dimana populasi guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur adalah sebanyak 34 orang guru. Seluruh populasi dijadikan sampel sehingga Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel iklim komunikasi organisasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan menggunakan rumus.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1 dan X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y: Variabel terikat (Kinerja Guru)

X: Variabel bebas (iklim komunikasi organisasi (X1) dan budaya kerja (X2))

a: bilangan konstanta

b: koefisien regresi

e: error (variabel pengganggu)

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMKS Pertiwi Balikpapan, NPSN : 30401464, sesuai dengan surat keputusan operasional No. 510/1/26.2a/1e/1991 Tanggal. 22 Maret 1991 atas nama Yayasan Pendidikan Kejuruan Mandala Balikpapan, memiliki akreditasi B, kurikulum 13, beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 72 RT. 35 Kelurahan Damai Balikpapan Kota, Kota Balikpapan Kalimantan Timur. SMK Pertiwi Balikpapan menyelenggarakan sekolah pagi, mulai pukul 07.20 sampai jam 13.30 dengan empat program studi yang aktif, yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi Keuangan, Teknik Komputer Jaringan, Teknik Kendaraan Ringan.

Responden dalam penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin diketahui responden perempuan berjumlah 23 orang dan laki-laki sebanyak 11 responden.

Berdasarkan tingkat Pendidikan diketahui responden yang berpendidikan sarjana S1 adalah sebanyak 29 orang dan yang berpendidikan D3 sebanyak 5 orang. Berdasarkan masa kerja diketahui responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun adalah sebanyak 25 orang, masa kerja 6 sampai 15 tahun sebanyak 3 orang, masa kerja 16 sampai 25 tahun sebanyak 2 orang, dan selebihnya yang lebih dari 26 tahun masa kerja adalah sebanyak 4 orang.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda untuk pembuktian hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X1) dan Budaya Kerja (X2), terhadap kinerja guru (Y).

Hasil uji regresi linier berganda dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,221	2,939		-,415	,681
	TOTAL X1	,497	,137	,387	3,621	,001
	TOTAL X2	,644	,116	,591	5,533	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y1

Model regresi yang didapatkan berdasarkan tabel adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,221 + 0,497 X_1 + 0,644 X_2$$

X2

dimana :

Y : Kinerja Guru
 X1 : Iklim Komunikasi Organisasi
 X2 : Budaya Kerja

Terlihat pada tabel 1 koefisien regresi untuk variabel iklim komunikasi organisasi (X1) adalah sebesar 0,497, koefisien variabel budaya kerja (X2) adalah sebesar 0,644, sehingga model regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -1,221 + 0,497X1 + 0,644X2$$

Model tersebut menunjukkan setiap terjadi kenaikan satu persen iklim komunikasi organisasi akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 49,7%, apabila variabel budaya kerja dianggap

tetap. Setiap terjadi kenaikan satu persen budaya kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 64,4%, apabila variabel iklim komunikasi sekolah dianggap tetap.

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X1), budaya kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863,374	2	431,687	50,053	,000 ^b
	Residual	267,361	31	8,625		
	Total	1130,735	33			
a. Dependent Variable: TOTAL Y1						
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1						

Hasil uji F diperoleh F hitung = 50,053 > F tabel = 3,290 dan nilai p value (sig.) = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan diterima.

Berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,764 menunjukkan bahwa secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 76,4%,

selebihnya dari faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel iklim komunikasi organisasi (X1), budaya kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,221	2,939		-,415	,681
	TOTAL X1	,497	,137	,387	3,621	,001
	TOTAL X2	,644	,116	,591	5,533	,000

a. Dependent Variable: TOTAL Y1

Berdasarkan tabel 3 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,621 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel 2,039 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,001. Dengan demikian

H0 ditolak dan Ha diterima Artinya variabel iklim komunikasi organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan.

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diperoleh nilai thitung sebesar 5,533

dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai t tabel 2,039 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,000. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel budaya kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan.

Uji Determinasi (Uji R2)

Tabel 4 Uji Determinasi (Uji R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,748	2,937

a. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh angka R2 (R Square) sebesar 0,764 atau 76,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan sebesar 76,4%. Dengan kata

lain variabel iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja sebesar 76,4% berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan, sedangkan sisanya sebesar 23,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada uji t atau secara parsial variabel Iklim Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Pertiwi Balikpapan, sebesar 3,621 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel 2,039 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,001. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima Artinya variabel iklim komunikasi organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengaruh variabel Budaya Kerja (X2) telah diujikan dalam uji t di atas dan secara jelas diketahui variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji T, yaitu menyatakan pengaruh signifikan antara variabel Budaya Kerja (X2), secara parsial terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan, nilai thitung sebesar 3,621 dengan nilai Sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel 2,039 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,001. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima Artinya variabel iklim komunikasi organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) SMK Pertiwi Balikpapan.

Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil uji F dinyatakan bahwa variabel iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja mempengaruhi secara signifikan variabel kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan. Berapa besar pengaruh kedua variabel X terhadap Variabel Y, maka

bisa dilihat dari hasil uji F yaitu (F hitung = 50,053 > F tabel = 3,290) dan nilai p value

(sig.)= 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan diterima.

Berdasarkan nilai adjusted R square sebesar 0,764 menunjukkan bahwa secara simultan iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 76,4%, selebihnya dari faktor lain di luar kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Deskripsi iklim komunikasi organisasi, budaya kerja dan kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan Kalimantan Timur adalah dimana iklim organisasi sekolah dalam kategori baik yakni dengan total skor 3,65, untuk budaya kerja guru dalam kategori baik dengan skor sebesar 3,53, dan untuk kinerja guru juga dalam kriteria baik yakni dengan total skor 3,51. Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya kerja guru di SMK Pertiwi Balikpapan sangat baik dan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dan kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan.

Terdapat pengaruh antara Iklim Komunikasi Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pertiwi Balikpapan, baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan) yaitu Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,764 atau 76,4%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh iklim komunikasi organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMK Pertiwi Balikpapan sebesar 76,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, 2015, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Alo Liliweri, 2016, *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta : Prenada Media. Group
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Apriyanto Achmad Wibowo, 2013 *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 11 Semarang*, Universitas Negeri Semarang
- Baharudin Salam, 2017, *Jurnal Tadbir Muwahhid, Vol 1, No 1, UNIDA, Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Bersertifikasi Di Madrasah Aliyah*
- Dede Irawan, 2016, *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat*, Universitas Pajajaran Bandung
- Desi Rosiana Sari, 2016, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
- Dharma, 2015, *Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan. Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*, Jakarta
- Dharma, 2015, *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Frans Mardi Hartanto, 2017, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia : Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijakan dan Potensi Insani*. Bandung: Mizan
- Hadari Nawawi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara.
- Joski (2015) pada jurnal e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2, Universitas Telkom, *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Regina Pacis Bogor*
- Taliziduhu Ndraha, 2016, *Teori Budaya Organisasi* Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.